

Ce dépliant est un document simplifié. Il ne peut se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.

■ Pour mettre en place l'épargne salariale dans votre entreprise, vous pouvez vous adresser aux sociétés de gestion d'épargne salariale regroupées au sein d'une association professionnelle : AFG-ASFFI.

■ Pour obtenir des informations complémentaires sur la réglementation, vous pouvez contacter votre direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

■ Vous pouvez également consulter les sites Internet suivants :

MINEFI : <http://www.minefi.gouv.fr>

MES : <http://www.emploi-solidarite.gouv.fr>

COB : <http://www.cob.fr>

Ordre des experts-comptables :
<http://www.experts-comptables.fr>

AFG/ASFFI :
<http://www.afg-asffi.com>

FONDACT :
<http://www.fondact.org>



Conseil supérieur
de l'Ordre des experts-comptables



AFG-ASFFI
ASSOCIATION FRANÇAISE
DE LA GESTION FINANCIÈRE



*Association pour la gestion participative
l'épargne salariale et l'actionnariat de responsabilité*

Direction du Trésor
Direction des relations avec les Publics
et de la Communication

juillet 2001

Conception graphique : studio DIRCOM

épargne salariale

17 questions
réponses
aux chefs d'entreprise
et aux salariés

L'épargne

Avec la loi du 19 février 2001, que j'ai eu l'honneur, au nom du Gouvernement, de proposer au Parlement, l'épargne salariale va prendre un nouvel élan. Développer l'épargne salariale, c'est poursuivre à la fois un objectif social et un objectif économique.

Aujourd'hui, moins d'un tiers des salariés des entreprises françaises bénéficie de ces dispositifs et en particulier les salariés des PME en sont presque totalement exclus. De nouveaux instruments vont rendre possible l'extension de ces dispositifs à l'ensemble des salariés des entreprises quelle que soit leur taille. Les salariés vont ainsi accéder à de nouveaux avantages et à des formes d'épargne attractives.

Au travers de l'épargne salariale, les entreprises peuvent aussi disposer d'instruments modernes de gestion des ressources humaines et des financements en fonds propres permettant leur développement. Les chefs d'entreprise ont donc des réponses à leurs légitimes préoccupations dans ces domaines.

Ce dépliant présente toutes les nouvelles opportunités créées par la nouvelle loi, les différentes modalités d'accès à l'épargne salariale et les interlocuteurs auxquels chacun peut s'adresser pour obtenir des informations complémentaires.

Ensemble, salariés et chefs d'entreprise vont pouvoir bénéficier des avantages de l'épargne salariale renouvée.

L'épargne salariale est un système d'épargne original qui combine un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié.

L'épargne salariale est constituée par un ensemble de dispositifs (**intéressement, participation, plans d'épargne**) qui permet de proposer des produits d'épargne aux salariés d'une entreprise, d'entreprises ayant établi entre elles des liens financiers et économiques ou de plusieurs entreprises qui se sont regroupées au niveau local ou/et au niveau professionnel.

À l'intérieur du cadre défini collectivement, le plus souvent par accord conclu entre les partenaires sociaux, le salarié peut choisir le ou les types d'investissement qui lui conviennent.

L'épargne peut être constituée à partir de :

- versements volontaires des salariés,
- versements complémentaires des entreprises,
- ou versements des produits de la participation financière ou de l'intéressement liés aux résultats ou à la performance de l'entreprise ou du groupe d'entreprises auquel appartient le salarié.

L'épargne salariale bénéficie de nombreux avantages en terme de fiscalité et de cotisations

Laurent Fabius

sociales, aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise. En contrepartie de ces avantages, cette épargne est bloquée pendant une durée minimale de cinq ans, ou de dix ans dans le cadre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire.

Toutefois, des cas de déblocage anticipé sont prévus par la réglementation.

En créant le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) et le plan d'épargne interentreprises (PEI), la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale met de nouveaux produits à la disposition des entreprises et des salariés. ■

Quels sont les avantages de l'épargne salariale

L'épargne salariale comporte des avantages pour les salariés et pour les chefs d'entreprise.

■ **Les salariés** peuvent se constituer une épargne dont la sécurité et le rendement sont supérieurs à celle qu'ils pourraient se constituer à titre individuel, du fait de la contribution de leur employeur et des avantages fiscaux et sociaux. À l'issue de la période de blocage, les salariés disposent de leur épargne comme ils le souhaitent (achat d'automobile, acquisition d'une résidence, préparation de la retraite, financement des études des enfants).

■ **Les chefs d'entreprise** disposent de modes de rémunération modernes et variés qui permettent d'associer les salariés aux résultats, de les motiver et donc d'améliorer les performances de leur entreprise. ■

Qui peut bénéficier de l'épargne salariale

Tous les salariés employés par les entreprises du secteur privé (y compris les entreprises individuelles, artisanales, les associations et le secteur coopératif) peuvent bénéficier de l'épargne salariale.

Dans le secteur public, les salariés des entreprises publiques peuvent également bénéficier, selon les cas, de tous ou seulement de certains de ces dispositifs.

Pour qu'un salarié puisse bénéficier de l'épargne salariale il est nécessaire qu'un dispositif soit mis en place soit au niveau de l'entreprise soit au niveau d'un groupe d'entreprises soit par plusieurs entreprises regroupées au niveau local et/ou au niveau professionnel.

Désormais, les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux des PME (président, directeurs généraux, gérants, etc.) de moins de 100 salariés peuvent également bénéficier des plans d'épargne. L'ancienneté requise au sein de l'entreprise pour bénéficier de l'épargne salariale a été réduite de 6 à 3 mois. ■

Qu'est-ce que l'intéressement

L'intéressement est un dispositif qui permet d'associer financièrement les salariés aux performances de l'entreprise. L'intéressement peut être mis en place au niveau de l'entrepr-

se ou d'un groupe d'entreprises par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou bien au sein du comité d'entreprise, ou encore ratifié à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise concernée.

La masse de l'intéressement est déterminée par la formule de calcul définie dans l'accord en fonction des **performances de l'entreprise** mesurées, par exemple, au travers des résultats financiers et commerciaux, de la productivité ou encore de la qualité. La formule de calcul étant variable et aléatoire, l'attribution de l'intéressement ne peut être garantie.

La masse de l'intéressement fait ensuite l'objet d'une répartition entre les salariés selon les modalités prévues par l'accord, en fonction des salaires, du temps de présence ou encore uniforme.

La prime d'intéressement que perçoit le salarié est exonérée des charges sociales patronales et salariales mais reste soumise au prélèvement de la CSG et de la CRDS pour un taux global de 8 %. Si le salarié place l'intéressement qu'il a perçu dans un plan d'épargne (PEE, PEI ou PPESV), celui-ci est également exonéré d'impôt sur le revenu.

La conclusion des accords d'intéressement est encouragée :

- quatre mois après leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et à défaut d'observation de l'administration, l'accord est réputé conforme à la législation en vigueur ;
- des avantages fiscaux supplémentaires sont accordés aux entreprises sous la forme de provision pour investissement (PPI) en franchise d'impôt. (Voir la question 16). ■

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Elle permet à ces derniers, lorsque les résultats sont satisfaisants, de percevoir une partie du bénéfice de l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou bien au sein du comité d'entreprise, ou encore ratifié à la majorité des deux tiers du personnel concerné.

La participation fait ensuite l'objet d'une répartition entre les salariés selon les modalités prévues par l'accord, en fonction des salaires, du temps de présence ou encore uniforme.

La participation dont bénéficie le salarié n'est pas perçue immédiatement, mais reste bloquée cinq ans. En contrepartie, elle est exonérée des charges sociales patronales et salariales mais reste soumise au prélèvement de la CSG et de la CRDS pour un taux global de 8 %. Elle est de plus exonérée d'impôt sur le revenu.

L'accord de participation détermine les modes de placement. La participation peut être investie dans l'entreprise sous la forme d'un compte courant bloqué ou placée en SICAV ou en parts de fonds commun de placement, en titres de l'entreprise ou encore transférée sur un plan d'épargne. Les plus-values et revenus sont exonérés d'impôts à l'exception de la CSG, de la CRDS et du prélèvement social de 2 % sur les revenus du capital, soit un total de 10 %.

Les nouvelles mesures étendent le bénéfice de la participation aux entreprises de moins de cinquante salariés, en augmentant leurs avantages fiscaux sous la forme de provision pour investissement en franchise d'impôt. (voir la question 16). ■

Qu'est-ce qu'un plan d'épargne

Un plan d'épargne est un dispositif permettant à ses adhérents (salariés et anciens salariés, mandataires sociaux dans certains cas) de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières.

Il existe plusieurs catégories de plans d'épargne :

- **le plan d'épargne d'entreprise (PEE)**, constitué au niveau de l'entreprise, dont l'épargne est investie pendant au moins 5 ans,
- **le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)**, constitué au niveau de l'entreprise, dont l'épargne est investie pendant au moins 10 ans,
- **le PEE de groupe**, ou « PEG », est un PEE ou un PPESV constitué au niveau d'un groupe d'entreprises qui ont des liens de capital ou seulement des liens économiques ou financiers,
- **le plan d'épargne interentreprises (PEI)**, constitué par voie d'accord, qui en détermine son champ d'application professionnel et/ou géographique, entre des entreprises signataires prises individuellement mais qui n'ont pas nécessairement entre elles de liens économiques ou financiers. Les sommes versées dans le PEI sont bloquées 5 ans comme dans le PEE ou 10 ans comme dans le PPESV. ■

Comment mettre en place l'épargne salariale

L'organisation de l'épargne salariale se fait en général **par voie d'accords collectifs** conclus entre un employeur et des syndicats représentatifs, ou bien au sein du comité d'entreprise ou encore approuvés par les deux tiers du personnel concerné. Cependant certains dispositifs prévoient des conditions particulières d'organisation : ainsi le plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place à **la seule initiative de l'employeur**.

La mise en place de l'épargne salariale n'est pas réservée aux seules grandes entreprises, les PME peuvent désormais facilement y accéder. ■

À quel rythme s'effectuent les versements

Le rythme de versement est déterminé par l'accord de participation ou d'intéressement et par le règlement du plan d'épargne.

Les versements volontaires des salariés sont souvent prélevés de façon périodique par l'entreprise. ■

Quand l'épargne est-elle disponible

Les sommes investies dans le PEE ainsi que la participation (même lorsqu'elle n'est pas versée dans un PEE) sont bloquées **pendant 5 ans**

à compter de leur versement dans le plan ou de leur attribution, s'agissant de la participation.

Les sommes investies dans le PPESV sont bloquées pendant 10 ans, soit à compter du 1er versement dans le plan (terme fixe), soit à compter de chaque versement (terme glissant).

Dans certains cas, le salarié peut demander le déblocage anticipé de son épargne : il doit effectuer cette demande auprès de l'entreprise ou de l'organisme, désigné dans l'accord ou dans le règlement du plan pour tenir les comptes individuels des salariés, dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur. Dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité ou de surendettement la demande peut intervenir à tout moment.

Le déblocage de tout ou partie de l'épargne, selon son choix, fait l'objet d'un versement unique. Les exonérations fiscales et de cotisations sociales restent acquises en cas de déblocage.

Pour la participation et le PEE, les cas de déblocage anticipé sont les suivants :

- a Mariage ou conclusion d'un PACS par le salarié ;
- b Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsqu'elle porte à trois et plus le nombre d'enfants à la charge du foyer ;
- c Jugement organisant la résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile du salarié en cas de séparation d'un couple, marié ou non ;
- d Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;

e Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;

f Cessation du contrat de travail ;

g Création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ; acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP) ;

h Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle ;

i Situation de surendettement du salarié.

Pour le PPESV, les cas de déblocage anticipé sont les mêmes que ceux du PEE à l'exception des cas a, b et c mentionnés ci-dessus (mariage, naissance, séparation avec garde d'un enfant) ; pour la cessation du contrat de travail, seuls le départ à la retraite, le licenciement ou l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire sont pris en compte.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent les sommes épargnées immédiatement exigibles. ■

Dans quels produits investir

L'épargne salariale peut être placée en titres de l'entreprise et servir de base au développement de l'actionnariat salarié, ou dans un produit diversifié. La participation peut également être investie au sein de l'entreprise dans un compte courant bloqué : ce compte est rémunéré sur la base du taux moyen des obligations du secteur privé publié par le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie tous les 6 mois (5,37 % au 1^{er} juillet 2001, par exemple) et finance des investissements réalisés par l'entreprise.

L'investissement en titres émis par l'entreprise ou une entreprise appartenant au même groupe peut porter sur des obligations ou des actions.

■ **Le placement en titres de l'entreprise** : les actions de l'entreprise peuvent être attribuées dans le cadre de la participation, acquises ou souscrites directement au sein d'un plan d'épargne ou par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ou d'une SICAV d'actionnariat salarié.

Dans les sociétés cotées, les augmentations de capital réservées aux salariés peuvent se faire avec une décote maximale par rapport au cours coté de 20 % (PPE) ou 30 % (PPESV). Cette décote est exonérée d'impôt sur le revenu et peut se combiner avec l'attribution d'actions gratuites.

L'actionnariat salarié permet de bénéficier de la progression de la valeur de l'entreprise, qui se reflète dans le cours de ses actions, mais, en cas de baisse de ce cours, l'absence de diversification rend ce placement plus risqué.

Les actions sont assorties de droits de vote permettant aux salariés de prendre part aux décisions prises en Assemblée générale des actionnaires.

*L*a loi du 19 février 2001 comporte deux dispositions nouvelles :

- elle oblige les actionnaires, à l'occasion de toute décision d'augmentation de capital ainsi que tous les 3 ans, tant que l'actionnariat salarié ne représente pas 3 % du capital, à se prononcer sur une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital au sein du PEE ou du PPESV ;
- elle oblige les actionnaires à se prononcer sur une résolution tendant à désigner un administrateur (ou membre du conseil de surveillance) choisi sur proposition des actionnaires salariés dès lors que l'actionnariat salarié représente 3 % du capital ou des droits de vote.

■ **L'épargne diversifiée** est investie dans des SICAV ou des FCPE, soumis à l'agrément et à la surveillance de la Commission des opérations de bourse (COB). Ces produits sont gérés conformément à des règles de prudence et soumis au contrôle de commissaires aux comptes. L'information (notice d'information, information périodique) donnée aux salariés est définie et contrôlée par la COB.

Les SICAV et les FCPE dans lesquels les salariés peuvent investir font l'objet d'une sélection effectuée collectivement, par l'accord de participation et/ou le règlement du plan d'épargne. En revanche, le choix d'investissement reste individuel.

*L*es adhérents au PEE doivent pouvoir investir dans un placement diversifié et liquide : soit directement au sein du PEE lui-même, soit dans le cadre d'un PEG ou d'un PEI auquel les adhérents ont accès.

Le placement de l'épargne s'effectue selon le degré de risque et l'horizon de placement souhaités par chacun : ainsi, il n'est souhaitable d'investir son épargne en produits monétaires que si la durée de placement est courte ; en revanche, le placement en actions devrait être privilégié si la durée anticipée de placement est suffisamment longue.

La possibilité d'investir en FCPE solidaire est ouverte à tous les PEE. Elle est obligatoire pour le PPESV, le cas échéant dans un délai de 6 mois suivant le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le FCPE solidaire est un FCPE dont l'actif comprend au moins 5 % de titres d'entreprises solidaires, sociétés non cotées répondant à des critères définis à l'article L443-3-1 du code du travail. ■

Qu'est-ce qu'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE)

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un fonds, copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, etc.), géré par une société de gestion agréée par la COB conformément à une orientation de gestion arrêtée de façon contractuelle et selon des règles de prudence définies par la réglementation. Le FCPE est obligatoirement doté d'un conseil de surveillance associant des représentants de l'entreprise et des salariés porteurs de parts.

La gestion du FCPE peut être diversifiée : le fonds est investi en titres cotés selon des règles

de division des risques (chaque émetteur représente au plus 10 % de l'actif du fonds) ; il peut également être investi en SICAV ou en FCP eux-mêmes investis en titres cotés ; son actif peut aussi comprendre à hauteur de 30 % des parts de fonds commun de placement à risque (FCPR) eux-mêmes investis en titres non cotés.

Le FCPE peut également être largement investi en titres de l'entreprise. En ce cas, la règle de division des risques par émetteur ne s'appliquant pas aux titres de l'entreprise, le caractère diversifié du fonds peut donc être fortement réduit.

Le **conseil de surveillance**, présidé par un représentant des salariés porteurs de parts, joue un rôle central dans des domaines essentiels :

- toutes les modifications importantes concernant le règlement du fonds (son orientation de gestion, l'identité du gestionnaire, etc.) sont soumises à son accord préalable,
- le conseil s'assure de la qualité de la gestion financière et de l'information donnée aux salariés,
- il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts,
- il exerce les droits de vote et décide de l'apport des titres aux offres publiques d'achat ou d'échange (sauf dans certains cas, prévus par les textes, où l'exercice des droits de vote appartient aux porteurs de parts ou peut être délégué à la société de gestion).

Les FCPE sont répartis en deux catégories bien distinctes selon la part de titres de l'entreprise détenus.

Quand le FCPE est investi pour plus du tiers de son actif en titres de l'entreprise, le conseil de surveillance dispose des informations économiques et financières sur l'entreprise qui sont communiquées au comité d'entreprise. Dans les entreprises qui n'ont pas mis en place de comité d'entreprise (CE), le conseil peut se faire assister d'un expert-comptable ou convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise pour recevoir leurs explications sur les comptes de l'entreprise ; il peut également inviter le chef d'entreprise à expliquer les événements ayant eu une influence significative sur la valorisation des titres. ■

Qu'est-ce qu'un plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le règlement du PEE fixe :

- les versements qui peuvent y être effectués : versements volontaires, abondement de l'entreprise, intéressement, participation ;
- les modalités de l'aide de l'entreprise : indépendamment de l'abondement, l'aide peut revêtir plusieurs formes : prise en charge des frais de tenue des comptes individuels des salariés et des frais de fonctionnement des conseils de surveillance notamment. En cas d'abondement, celui-ci est limité à trois fois le versement du salarié et à 2 300 euros (3 450 euros en cas d'investissement en titres de l'entreprise) ;

- la liste des placements possibles : titres de l'entreprise, SICAV et/ou FCPE ;
- éventuellement la composition et les modalités de désignation des conseils de surveillance des FCPE.

Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant cinq ans minimum à compter de leur versement dans le plan.

Le PEE peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par voie d'accord (voir la question 6). ■

Qu'est-ce qu'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)

Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire est un plan d'épargne mis en place par voie d'accord, au sein duquel les sommes sont investies pendant une durée minimum de dix ans.

Le PPESV peut revêtir deux formes :

- soit les sommes sont bloquées pendant dix ans à compter du premier versement (ce fonctionnement est similaire à celui du plan d'épargne en actions) : le terme est fixe ;
- soit les sommes sont bloquées pendant dix ans à compter de chaque versement : le PPESV fonctionne alors comme le PEE et le terme est glissant (potentiellement indéfini).

Les règles applicables au PPESV sont très largement celles du PEE : sommes pouvant y être

versées, modalités de l'aide de l'entreprise, placements possibles notamment.

Il comporte cependant certaines spécificités :

- afin d'assurer une **durée de placement plus longue**, les cas de déblocage anticipé sont moins nombreux que ceux du PEE (voir la question 8),
- le PPESV comporte des avantages fiscaux particuliers,
- les augmentations de capital réservées aux adhérents au PPESV peuvent bénéficier d'une décote plus importante (30 %),
- le PPESV doit comporter la possibilité d'investir en FCPE solidaires,
- le plafond de l'abondement est plus élevé (4 600 euros).

Le PPESV ne peut être mis en place que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan d'une durée plus courte, au sein de l'entreprise, du groupe d'entreprises, ou dans le cadre d'un PEI. ■

1.2 Qu'est-ce qu'un plan d'épargne interentreprises (PEI)

Pour favoriser le développement de l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises, il est désormais possible de mettre en place des PEE ou des PPESV dans des entreprises qui se regroupent au niveau professionnel et/ou géographique.

Les PEI doivent être mis en place par accords collectifs conclus d'une part par des syndicats représentatifs et d'autre part par des groupe-

ments d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. Dans ce dernier cas l'accord peut également être conclu au sein du comité d'entreprise ou par accord des deux tiers des salariés de chaque entreprise.

L'accord instituant le PEI prévoit son champ d'application professionnel et territorial, les différents types de placement (obligatoirement diversifiés) qui sont proposés aux salariés ainsi que les conditions dans lesquelles les employeurs qui le souhaitent peuvent compléter les versements des salariés.

Tous les salariés des entreprises qui entrent dans le champs d'un accord de PEI peuvent épargner dans le cadre de ce PEI et donc accéder aux différentes formules de placement offertes. Les entreprises sont tenues de prendre en charge les frais de tenue de compte de leurs salariés. Les entreprises peuvent également, si elles le souhaitent, abonder l'épargne de leurs salariés. Dans ce cas, elles doivent respecter les conditions d'abondement prévues par l'accord de PEI.

Pour faciliter la mise en place de la participation financière dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'y sont pas assujetties obligatoirement, les PEI peuvent faire office d'accord de participation pour ces entreprises.

Dans ce cas, l'employeur qui souhaite faire bénéficier ses salariés de la participation financière applique la formule légale pour calculer la réserve de participation. Il la répartit entre les salariés suivant les dispositions prévues par le PEI. Les sommes sont versées dans les différents types de fonds prévus par ce même PEI.

Quels sont les prélèvements sociaux et fiscaux supportés par le salarié

La participation et l'intéressement, s'il est versé dans un plan d'épargne, sont exonérés d'impôt sur le revenu.

En revanche, les versements volontaires des salariés ne donnent droit à aucune exonération au titre de l'impôt sur le revenu.

Les versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Les revenus et plus-values réalisés au sein des plans d'épargne sont exonérés d'impôt; ils sont toutefois soumis à la CSG, à la CRDS et à un prélèvement social de 2 %, soit 10 % au total au 1^{er} juillet 2001. ■

Quels sont les prélèvements sociaux et fiscaux supportés par l'entreprise

L'intéressement versé aux salariés, les sommes portées à la réserve spéciale de participation et l'abondement sont déductibles de l'impôt sur les sociétés (ou de l'impôt sur le revenu selon les cas) ; ils ne sont pas non plus assujettis à la taxe sur les salaires.

L'intéressement, la participation et l'abondement ne sont pas soumis aux charges sociales patronales et salariales mais ils restent soumis au paiement, par les salariés, de la CSG et de la CRDS pour un taux global de 8 %.

Toutefois, la fraction de l'abondement de l'employeur au PPESV qui excède, annuellement pour chaque salarié, la somme de 2 300 euros, majorée de 50 % au plus lorsqu'elle est investie en actions de l'entreprise, fait l'objet d'une contribution de 8,2 % à la charge de l'employeur. Cette contribution est versée au fonds de réserve pour les retraites.

Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et de cotisations sociales, les accords d'intéressement, de participation et les règlements des plans d'épargne doivent être déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. ■

Qu'est-ce que la provision pour investissement (PPI)

La provision pour investissement est une provision constituée en franchise d'impôt. Sur le plan comptable, la PPI s'analyse davantage comme une réserve. La PPI doit être utilisée, dans un délai de deux ans, à l'acquisition ou à la réalisation d'immobilisations ou à des dépenses de formation des administrateurs et membres des conseils de surveillance de l'entreprise et des FCPE, désignés parmi les salariés ou les actionnaires salariés.

Désormais, une PPI peut être constituée dans 4 situations :

■ PPI liée à la participation :

– les entreprises qui appliquent une formule dérogatoire du calcul du montant de la partici-

pation peuvent constituer une PPI égale à 50 % de la fraction des sommes qui excède la participation de droit commun ;

– les entreprises appliquant volontairement la participation peuvent constituer une participation égale à 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation pour les accords en vigueur ou conclus au plus tard le 20 février 2003 ;

■ **PPI liée à l'intéressement** : les entreprises employant moins de cent salariés et ayant conclu un accord au plus tard le 20 février 2003 peuvent constituer une PPI égale à 50 % du montant de l'abondement à l'intéressement versé dans un PEE par les salariés ;

■ **PPI liée à l'abondement des sommes versées dans le PPESV** : les entreprises peuvent constituer une PPI égale à 25 % du montant des abondements effectués dans le cadre du PPESV ; ce taux est porté à 50 % pour les versements complémentaires investis en titres donnant accès au capital de l'entreprise ;

■ **PPI liée à l'abondement des sommes versées dans un FCPE solidaire au sein d'un PPESV** : les entreprises qui versent, au titre du PPESV, des sommes complémentaires au montant versé par leurs salariés pour l'acquisition de parts de FCPE solidaires, peuvent constituer une PPI égale à 35 % des versements complémentaires. Les titres d'entreprises solidaires ou d'organismes acquis doivent être conservés pendant deux ans au moins par le fonds. ■

Que devient l'épargne lorsque le salarié quitte l'entreprise

La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale clarifie et organise l'information donnée au salarié lorsqu'il quitte l'entreprise. Elle donne la possibilité de transférer l'épargne salariale vers les dispositifs existants chez le nouvel employeur.

Quand le salarié quitte son entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs ; il peut insérer cet état dans le livret d'épargne salariale remis par son employeur. Il a la possibilité de :

– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise et/ou au sein des modalités de placement de la participation (comptes courants bloqués dans l'entreprise, FCP ou SICAV),

– demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs (voir la question 8),

– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan de son nouvel employeur ou au sein d'un PEI auquel son employeur a adhéré.

Le transfert des sommes issues de la participation ou épargnées au sein d'un ou plusieurs plans d'épargne s'effectue sans condition de délai. Il n'est pas soumis à la CSG ni à la CRDS. Il ne peut faire l'objet d'un abondement du nouvel employeur. ■